

Composition et fonctionnement du comité économique et social

Ordonnances, loi de ratification du 29-3-2018 et décret du 29-12-2017

Liaisons sociales Quotidien - Le dossier juridique, N° 71/2018, 16 avril 2018

Rubrique :

IRP

Qui compose le comité social et économique (CSE) ? Comment se réunit-il ? Faut-il convoquer les suppléants ? Quelles commissions le CSE doit-il mettre en place ? Après le dossier consacré à la mise en place du CSE (v. le dossier juridique -IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018), voici dans le détail la composition et les règles de fonctionnement du CSE. Notre prochain dossier (v. le dossier juridique -IRP- n° 73/2018 du 18 avril 2018) abordera, quant à lui, les attributions du comité.

Documents associés

Ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017 (nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales)

Ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017 (visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dial)

L. n° 2018-217 du 29 mars 2018 (ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la L. n° 2017-1340 du 15 sep. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social)

D. n° 2017-1819 du 29 déc. 2017 (relatif au comité social et économique)

SOURCES// • Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre ; Ord. n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, JO 21 décembre ; L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, JO du 31 mars ; D. n° 2017-1819 du 29 décembre 2017, JO 30 décembre

Le CSE doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs (*C. trav., art. L. 2311-2 et v. le dossier juridique -IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018*).

Sa composition et ses règles de fonctionnement sont calquées sur les anciennes IRP, mais avec des différences notables. Les partenaires sociaux peuvent notamment augmenter le nombre d'élus au CSE fixé par décret, mais également, ce qui est nouveau, le réduire. Heures de délégation, commissions, représentants de proximité, etc. Nombreux sont les sujets sur lesquels les partenaires sociaux peuvent négocier pour adapter la représentation du personnel aux spécificités de l'entreprise (secteurs à risques, carence de candidatures syndicales, etc.).

Nous détaillons ci-après la composition et les règles de fonctionnement du CSE, en soulignant les différences avec les anciennes IRP, ainsi que les nouveautés introduites par les divers textes (6^e ordonnance, loi de ratification et décret du 28 décembre dernier) publiés depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

1 Composition du CSE

LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

Outre l'employeur (ou son représentant), le comité social et économique (d'entreprise, d'établissement ou central) comprend une délégation du personnel dont la composition est calquée sur celle des anciennes IRP.

Comité social et économique d'entreprise ou d'établissement

Nombre d'élus

La délégation du personnel du CSE d'entreprise ou d'établissement est composée d'un **nombre égal de titulaires ou de suppléants** fixé :

- soit par le **protocole d'accord préélectoral (PAP)**. Cet accord peut en effet modifier le nombre de sièges prévu par le Code du travail avec une seule contrainte : respecter le volume global réglementaire des heures de délégation au sein de chaque collège. Autrement dit, sous cette réserve, le PAP peut **augmenter** le nombre de membres du CSE prévu par décret, voire - ce qui est nouveau - le **réduire**(*C. trav., art. L. 2314-1, al. 3 modifié, L. 2316-24 et L. 2314-7*) ;

- soit, **en l'absence** de dispositions dans le PAP, par l'article **R. 2314-1** du Code du travail, en fonction de l'effectif (*v. le tableau « Composition du CSE et heures de délégation attribuées à ses membres », page 7*).

À NOTERLe volume global réglementaire des heures de délégation au sein de chaque collège et le nombre d'élus varient en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct (*C. trav., art. L. 2314-1, al. 1 et R. 2314-1, al. 1 et 4 nouveaux*).

Rôle des suppléants

Le suppléant ne peut assister aux **réunions** qu'en **l'absence du titulaire**. Ainsi, sauf accord prévoyant le contraire, lorsque le titulaire est présent, le suppléant n'assiste plus, comme cela est le cas pour la DUP, aux réunions de l'instance avec voix consultative (*C. trav., art. L. 2314-1*).

CSE central

Le CSE central est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants élus par pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres. Sauf accord conclu à l'unanimité entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, le nombre total des membres du CSE central ne peut excéder **25 titulaires et 25 suppléants**, soit 50 élus au total (*C. trav., art. L. 2316-4 et R. 2316-1 nouveau*).

Lorsqu'un ou plusieurs établissements de l'entreprise constituent **trois collèges électoraux**, au moins un titulaire et un suppléant au CSE central doivent appartenir à la catégorie des **ingénieurs et cadres** (« ingénieurs, chefs de service administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification ») (*C. trav., art. L. 2316-5*).

Si aucun établissement de l'entreprise ne constitue trois collèges électoraux, mais que plusieurs établissements distincts regroupent **ensemble au moins 501 salariés**, ou au moins **25 salariés** appartenant à la catégorie des **ingénieurs et cadres**, au moins un titulaire du CSE central appartient à cette catégorie (*C. trav., art. L. 2316-6*).

DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut **désigner**, parmi les **membres du personnel** de l'entreprise, un représentant syndical au comité. Seule exigence : ce salarié doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE (*C. trav., art. L. 2314-2*). Dans les **entreprises de moins de 300 salariés** et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le **délégué syndical** est, de droit, représentant syndical au CSE (*C. trav., art. L. 2143-22*).

Concernant le **CSE central**, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux CSE d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités (*C. trav., art. L. 2316-7*).

À NOTER Dans le cadre des anciennes institutions, dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés, les DP pouvaient se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale, sans qu'il soit exigé qu'il soit salarié de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2315-10 anc.*). Désormais, les textes sont plus restrictifs puisque les organisations syndicales représentatives ne peuvent désigner comme représentant syndical au CSE qu'un membre du personnel.

2 Statut des membres du CSE

DES MEMBRES DONT LES MANDATS SONT LIMITÉS

La **durée des mandats** des membres du comité social et économique, du CSE central et des CSE d'établissement est en principe de **quatre ans**, mais il est possible par **accord collectif** (de branche, de groupe ou d'entreprise) de prévoir une durée inférieure, comprise **entre deux ans et quatre ans** (*C. trav., art. L. 2314-33 et L. 2314-34*).

Par ailleurs, le nombre de **mandats successifs** est désormais **limité à trois**, sauf :

- dans les entreprises de **moins de 50 salariés**;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris **entre 50 et 300 salariés**, si le protocole d'accord préélectoral (**PAP**) en dispose autrement.

Un décret en Conseil d'État à paraître doit fixer les conditions d'application de ces exceptions.

Ainsi, dans les entreprises de plus de 300 salariés, il n'est pas possible de déroger au principe de la limitation du nombre de mandats successifs, et ce, même dans le cadre du PAP.

La limitation des mandats successifs ne concerne que les mandats des membres du CSE, du CSE central et du CSE d'établissement. Autrement dit, pour déterminer le nombre de mandats successifs d'un représentant, il ne faut pas tenir compte des mandats électifs exercés avant la mise en place du CSE. De même, les DS ne sont pas visés par cette limitation.

À NOTER Estimant qu'il fallait « encourager le renouvellement des représentants du personnel », les sénateurs avaient supprimé, lors de l'examen de la loi de ratification des ordonnances, la possibilité de déroger, dans le PAP, à la limite de trois mandats successifs de représentant du personnel prévu par l'ordonnance du 22 septembre 2017. La CMP ne les a pas suivis, mais a réduit le champ de cette limitation aux entreprises de plus de 300 salariés.

DES MEMBRES FORMÉS

Les membres du CSE bénéficient de formations dont le temps est pris **sur le temps de travail** et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Ces formations sont **renouvelées** lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (*C. trav., art. L. 2315-16 et L. 2315-17*).

À NOTER Les formations sont dispensées par des organismes figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative ou par ceux pouvant organiser des congés de formation économique, sociale et syndicale (*C. trav., art. L. 2315-17*).

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Une formation pour tous les membres du CSE

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (*C. trav., art. L. 2315-18 modifié*). Sont visés tous les membres du CSE et pas seulement ceux des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

À NOTER L'ordonnance du 22 septembre 2017 laissait planer un doute en employant la formule « les membres du CSE ou, le cas échéant, les membres de la CSSCT », mais la loi de ratification a supprimé la mention « ou, le cas échéant, les membres de la CSSCT ».

Des règles inchangées

Comme pour le CHSCT, le **financement** de la formation santé, sécurité et conditions de travail est pris en charge par l'**employeur** (*C. trav., art. L. 2315-18*).

Les conditions dans lesquelles s'effectuent la formation et les modalités de sa prise en charge financière (*C. trav., art. L. 2315-18 et R. 2315-9 à R. 2315-22 nouveaux*) sont celles applicables aux membres du CHSCT (*C. trav., art. R. 4614-21 à 4614-36 anc*).

La **durée** de la formation, elle n'est fixée par le Code du travail (*C. trav., art. L. 2315-40, disposition d'ordre public*) que pour les membres de la CSSCT. Elle est de :

- **trois jours** dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés. Cette durée reprend celle prévue pour les CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés (*C. trav., art. R. 4614-24 anc.*) ;
- **cinq jours** dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

À NOTER Selon une interprétation stricte des textes, cette durée minimale ne s'applique qu'aux seuls membres du CSSCT. Mais selon nous, il s'agit d'un oubli du législateur.

Formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du comité social et économique **élus pour la première fois** bénéficient, comme c'était déjà le cas pour le CE, d'un stage de **formation économique** d'une **durée maximale de cinq jours**. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Son **financement** est à la charge du **CSE** (*C. trav., art. L. 2315-63*).

DES MEMBRES TENUS AU SECRET PROFESSIONNEL

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au **secret professionnel** pour toutes les questions relatives aux **procédés de fabrication**. Tout comme les représentants syndicaux, ils sont aussi tenus à une obligation de **discretion** à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (*C. trav., art. L. 2315-3*).

3 Fonctionnement du CSE

À titre préliminaire, le Code du travail indique que les dispositions qu'il énonce - décrites ci-dessous - ne font pas obstacle aux **dispositions plus favorables** relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du CSE résultant d'**accords collectifs** de travail ou d'**usages**(*C. trav., art. L. 2315-2*).

PERSONNALITÉ CIVILE

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le CSE, le CSE central et le CSE d'établissement sont dotés de la **personnalité civile**(*C. trav., art. L. 2315-23, L. 2316-13 et L. 2316-25*), ce qui leur permet notamment d'agir en justice. Ce n'est pas le cas des comités dans les entreprises de moins de 50 salariés.

UN SECRÉTAIRE ET UN TRÉSORIER

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le comité désigne un **secrétaire** et un **trésorier** parmi ses titulaires (*C. trav., art. L. 2315-23*).

En cas d'entreprises à **établissements multiples**, le CSE central désigne, parmi ses titulaires, un secrétaire, un trésorier, et (ce qui est nouveau par rapport au CCE), un **secrétaire adjoint** en charge des attributions en matière de **santé, sécurité et des conditions de travail** (*C. trav., art. L. 2316-13 et R. 2316-3*). Cette disposition se justifie du fait de la fusion du CE et du CHSCT.

À **NOTER**Le comité peut-il désigner le secrétaire, le secrétaire adjoint et le trésorier parmi les suppléants ? Selon nous, cette désignation serait possible lorsque le suppléant remplace le titulaire momentanément absent (*en ce sens, v. Cass. crim., 4 janvier 1983, n° 82-90.710, relatif au CE*), ou en cas d'accord de l'employeur. Ne peuvent être désignés comme secrétaire ou trésorier le président du comité et les représentants syndicaux. Le comité peut-il désigner un bureau plus étoffé ? Là encore, l'accord de l'employeur semble nécessaire, selon nous. Concernant le mode de désignation du secrétaire et du trésorier, la jurisprudence en matière de CE semble transposable au CSE : la désignation résulte du vote de la majorité des membres titulaires présents, dont l'employeur en sa qualité de président (*Cass. soc., 5 janvier 2005, n° 02-19.080*). L'employeur peut participer au vote, une clause du règlement intérieur ne peut pas le priver de ce droit (*Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 012-14.489*). En cas d'égalité entre deux candidats, c'est le candidat le plus âgé qui est désigné (*Cass. soc. 30 novembre 2011, n° 10-23986*).

UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le CSE élabore un règlement intérieur dans lequel il détermine (*C. trav., art. L. 2315-24 modifié*) :

- les **modalités de son fonctionnement** : par exemple, l'organisation des réunions préparatoires, les modalités de désignation du secrétaire et du trésorier, les modalités de vote et d'affichage ou de diffusion des PV des réunions du CSE (*C. trav., art. L. 2315-35*) ;
- les modalités de fonctionnement de la **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**, en

l'absence d'accord sur ce point (*C. trav., art. L. 2315-44*) ;

- si le CSE est doté d'une **commission des marchés**, les modalités de fonctionnement de celle-ci et celles selon lesquelles la commission rend compte, au moins une fois par an, de ses choix au CSE (*C. trav., art. L. 2314-44-2 et L. 2314-44-3 modifiés*) ;

- les modalités des **rapports avec les salariés** de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférés (par exemple, la fréquence des permanences) (*C. trav., art. L. 2315-24 modifié*).

Sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un **engagement unilatéral de l'employeur** que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du CSE (*C. trav., art. L. 2315-24 modifié*).

À NOTERLe législateur établit une règle qui s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de cassation : le règlement intérieur ne peut comporter des mesures relevant des prérogatives de l'employeur (*Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-28.324 fs-PB*). Sauf accord de l'employeur, il ne peut comporter des obligations que la loi n'a pas prévues (*Cass. soc., 8 octobre 2014, n° 13-17.133 FS-D*).

DES COMMISSIONS INTERNES

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le CSE peut et, dans certains cas, doit se doter de commissions.

À NOTERLes dispositions relatives à la mise en place de commissions sont organisées selon le triptyque : ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives (*C. trav., art. L. 2315-36 à L. 2315-60*).

La commission santé, sécurité et conditions de travail

Pour pallier la disparition du CHSCT (à compter de 50 salariés), il est prévu la mise en place, obligatoire ou non, selon les cas, d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du comité social et économique.

À NOTERQue la CSSCT soit obligatoire ou non, l'accord ou le règlement intérieur du comité devront respecter les dispositions d'ordre public décrites aux articles L. 2315-39 à L. 2315-40 sur sa composition et son fonctionnement (*v. ci-après*).

Dans quels cas doit-elle être mise en place ?

Une commission santé, sécurité et conditions de travail doit être créée dans (*C. trav., art. L. 2315-36, disposition d'ordre public*) :

- les entreprises d'**au moins 300 salariés** ;

- les établissements distincts d'**au moins 300 salariés** ;

- les établissements comprenant au moins une **installation nucléaire** ou classée **Seveso** et certains gisements miniers.

Une **CCSCT centrale** doit être constituée dans les entreprises d'**au moins 300 salariés** (*C. trav., art. L. 2316-18, disposition d'ordre public*).

La constitution d'une CSSCT n'est **pas obligatoire** dans les entreprises ou établissements employant **moins de 300 salariés**, même s'ils sont dotés d'un CSE, **sauf si l'inspecteur du travail l'impose** s'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (*C. trav., art. L. 2315-37, al. 1 d'ordre public*). Cette décision peut être **contestée** devant le Direccte (*C. trav., art. L. 2315-37, al. 2 nouveau d'ordre public*).

Dans les autres cas, il n'est pas obligatoire, mais **possible** de mettre en place un ou des **CCSCT** (*C. trav., art. L. 2315-43*) :

- par **accord collectif** reconnaissant l'existence d'établissements distincts. Sur la validité de cet accord, v. l'encadré « *Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail* », ci-dessous ;
- ou, en l'absence de DS, par un **accord** conclu entre l'**employeur** et le **CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité.

Quelles sont ses attributions ?

La CSSCT exerce par délégation du CSE tout ou partie des attributions de ce dernier relatives à la **santé**, à la **sécurité** et aux **conditions de travail**, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité (*C. trav., art. L. 2315-38, disposition d'ordre public*).

Quelle est sa composition ?

Présidée par l'employeur (ou son représentant), la commission comprend au minimum **trois membres** représentants du personnel, dont **au moins un** représentant du **second collègue** ou, le cas échéant, du troisième collègue. C'est le CSE qui désigne les membres de la CSSCT parmi ses membres, dans le cadre d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Le mandat des membres de la CSSCT prend fin avec celui des élus du comité. Les membres de la CSSCT sont tenus au secret professionnel et à l'obligation de discrétion (*C. trav., art. L. 2315-39 modifié d'ordre public*).

De quels moyens dispose-t-elle ?

Les membres de la CSSCT bénéficient d'une formation organisée sur une durée de **trois jours** dans les entreprises de 50 à 300 salariés, **cinq jours** dans celles d'au moins 300 salariés (*C. trav., art. L. 2315-40 d'ordre public*).

Comment fonctionne-t-elle ?

Les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission sont fixées en principe par (*C. trav., art. L. 2315-41 à L. 2315-44*) :

- l'**accord collectif** reconnaissant l'existence d'établissements distincts ;
- ou, en l'absence de DS, l'**accord** entre l'**employeur** et le **CSE**, adopté à la majorité des membres titulaires ;
- ou faute d'accord, le **règlement intérieur** du CSE.

Ces textes définissent :

- le **nombre de membres** de la CSSCT ;

- les **missions** qui lui sont déléguées par le CSE et leurs modalités d'exercice ;
- les modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'**heures de délégation** dont bénéficient les membres de la CSSCT ;
- les modalités des **formations** (au minimum trois jours dans les entreprises de 50 à 300 salariés, cinq jours pour celles d'au moins 300 salariés) ;
- le cas échéant, les **moyens** qui lui sont alloués ;
- le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une **formation spécifique** correspondant aux risques et facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission.

Lorsqu'une ou des commissions sont mises en place à titre **facultatif**, l'accord définit leur **nombre** et le **périmètre** de mise en place (*C. trav., art. L. 2315-43*). En l'absence d'un tel accord, il appartient à l'employeur de les fixer (*C. trav., art. L. 2315-44 modifié*).

Comment se déroulent ses réunions ?

Pendant les réunions de la commission, l'**employeur** peut se faire **assister** par des **collaborateurs** appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, leur nombre ne peut dépasser celui des représentants du personnel titulaires (*C. trav., art. L. 2315-39*).

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du CSE à la CSSCT, les **participants extérieurs** (par exemple, le **médecin du travail**, l'**inspecteur du travail**, etc.) assistent aux réunions de la commission dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 2314-3 pour le CSE (*C. trav., art. L. 2315-39 modifié d'ordre public*). Ils ont ainsi voix consultative.

La commission des marchés

Comme pour le CE, une commission des marchés doit être obligatoirement créée au sein du CSE qui dépasse, pour au moins deux des trois critères, les seuils suivants (*C. trav., art. L. 2315-44-1 à L. 2315-44-4 nouveaux, d'ordre public, et D. 2315-29 nouveau*) :

- le nombre de **50 salariés** à la clôture d'un exercice ;
- **3 100 000 €** de ressources annuelles ;
- **1 550 000 €** au total du bilan.

À NOTER La loi de ratification a rendu l'institution de la commission des marchés à nouveau obligatoire. Initialement, elle ne l'était qu'à défaut d'accord créant une ou des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers. Les partenaires sociaux pouvaient donc s'entendre pour ne pas instituer une commission des marchés. Or, celle-ci, estiment les sénateurs à l'origine de cette modification, est « la garante que le choix des prestataires et des fournisseurs du CSE sera faite sur la base de critères objectifs ».

Les autres commissions

Une mise en place négociée

Comme avant lui le CE, le CSE peut se doter de commissions pour l'examen de problèmes particuliers (par exemple, économiques, liés à la formation). Leur mise en place doit faire l'objet d'un **accord d'entreprise** conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail; v. l'encadré « *Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail* », page 4 (C. trav., art. L. 2315-45).

À **NOTER** l'institution des commissions ne relève donc plus de la propre initiative du CSE, comme auparavant pour le CE (C. trav., art. L. 2325-22).

Les commissions obligatoires en l'absence d'accord

À **défaut d'accord** mettant en place une ou des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (autres que les CSSCT), **doivent être mises en place** (C. trav., art. L. 2315-46 à L. 2315-56) :

- à partir de 300 salariés, les commissions « **égalité professionnelle** », « **logement** » et « **formation** » dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- à partir de 1 000 salariés la commission **économique**.

Les règles applicables pour les commissions du CSE sont quasiment identiques à celles qui étaient prévues pour les commissions du CE, avec quelques différences.

Ainsi, la **commission économique** du CSE est présidée par l'employeur ou son représentant (C. trav., art. L. 2315-47), et non, comme pour le CE, par un membre titulaire (C. trav., art. R. 2325-4 anc.). Par ailleurs, le nouvel article L. 2315-48 qui reprend L. 2325-25 ne précise plus que :

- l'employeur laisse aux membres de la commission économique le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40 heures par an ;
- ce temps est rémunéré comme temps de travail.

Concernant la **commission logement**, l'ordonnance n'a pas repris le principe, posé par l'article L. 2325-30 pour le comité d'entreprise, de la rémunération du temps passé par les titulaires ou leurs suppléants aux séances de la commission, dans la limite de 20 heures par an, sans imputation sur les heures de délégation des titulaires.

Pour la **commission formation**, les dispositions législatives et réglementaires antérieures sont inchangées.

À **NOTER** Compte tenu de la rédaction des articles relatifs aux commissions, une entreprise dotée d'un accord prévoyant la mise en place d'une seule commission supplémentaire (par exemple, « formation », obligatoire actuellement pour les comités d'entreprise des structures d'au moins 300 salariés) n'a pas à mettre en place les autres commissions actuellement obligatoires pour le comité d'entreprise (par exemple, « égalité professionnelle », également obligatoire pour les comités d'entreprise des structures d'au moins 300 salariés).

4 Déroulement des réunions

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les règles applicables aux réunions du CSE sont, à quelques exceptions près, les mêmes que celles prévues pour les DP.

Ainsi, les réunions sont **mensuelles**. Les membres du CSE doivent remettre une **note écrite deux jours avant** la réunion exposant les **demandes**. L'employeur doit **répondre** par écrit à ces demandes au plus tard dans les **six jours ouvrables suivant** la réunion. Les demandes du CSE et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un **registre spécial**. Des réunions **exceptionnelles** et des réunions restreintes peuvent également être organisées (*C. trav., art. L. 2315-21 et L. 2315-22*).

Contrairement à ce qui était prévu pour les DP, les **suppléants n'assistent pas** aux réunions du CSE. Ils ne le peuvent qu'en l'absence des titulaires (*C. trav., art. L. 2314-1*). En revanche, les représentants syndicaux assistent aux réunions du CSE (*C. trav., art. L. 2314-2*).

Autre nouveauté : le CSE peut recourir à la **visioconférence** selon des modalités fixées par les articles D. 2315-1 et D. 2315-2 nouveaux (qui reprennent à l'identique les anciens articles D. 2325-1-1 et D. 2315-1-2 du Code du travail applicables au CE et au CHSCT). Cette possibilité doit être prévue par **accord** entre l'employeur et les élus du comité. À défaut, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

À NOTER L'employeur doit-il convoquer les suppléants ? Dans le doute, il peut leur envoyer une convocation, l'ordre du jour, ainsi que les documents transmis aux titulaires. Dans la convocation, l'employeur précise aux suppléants qu'ils n'assisteront à la réunion qu'en l'absence du titulaire. Autre question : le CSE doit-il tenir une réunion après un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ? Un doute subsiste à la lecture de l'article L. 2314-3, 3° du Code du travail. En cas de réponse positive, l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions.

ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS

L'ordonnance a repris les modalités de tenue des réunions qui étaient prévues pour le CE.

Ainsi, l'**ordre du jour** de chaque réunion du CSE est établi par le président et le secrétaire et est communiqué aux membres du CSE au moins **trois jours** avant la séance (*C. trav., art. L. 2315-30*), délai porté à huit jours pour le CSE central (*C. trav., art. L. 2316-17*).

À NOTER Le délai de convocation du CSE par l'employeur est de trois jours pour le CE et de huit jours pour le CCE et le CHSCT.

Six réunions annuelles au minimum...

Les dispositions relatives à la tenue des réunions du CSE sont organisées selon le triptyque : ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives.

À NOTER Les dispositions relatives aux réunions du CSE central d'entreprise ne sont pas organisées selon ce triptyque. Comme pour le CCE, le CSE central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation de l'employeur. Il peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres (*C. trav., art. 2316-15*).

Un nombre prioritairement négocié

Comme pour le CE (*C. trav., art. L. 2323-7 anc.*), l'employeur peut fixer, dans le cadre d'un accord, le nombre de réunions annuelles du CSE, avec un **minimum de six/an**. En présence de DS, cet accord doit être conclu

dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, alinéa 1 du Code du travail (à compter du 1^{er} mai 2018 : accord majoritaire sans possibilité de référendum : v. l'encadré « Validité des accords conclus dans le cadre de l'article L. 2232-12 du Code du travail », page 4). En l'absence de DS, cet accord doit être conclu entre l'employeur et le CSE et adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du comité (*C. trav., art. L. 2312-19*).

Dispositions supplétives

À défaut d'un tel accord, le CSE se réunit (*C. trav., art. L. 2315-28*) :

- au moins tous les deux mois, soit **six réunions/an**, dans les entreprises entre 50 et 299 salariés ;
- au moins tous les mois, soit **12 réunions/an**, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Le CSE peut tenir une **seconde réunion** à la **demande** de la majorité de ses membres.

À NOTER La loi de ratification des ordonnances a supprimé un alinéa introduit par la 6^e ordonnance Macron à l'article L. 2315-27 du Code du travail, qui portait à confusion. Ce texte prévoyait que les règles relatives aux réunions des CSE des entreprises de moins de 50 salariés étaient applicables aux autres. Cette disposition étant d'ordre public, il en résultait que toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, même celles dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, devaient réunir leur CSE tous les mois et respecter les formalités liées aux réunions des CSE des entreprises de moins de 50 salariés (présentation d'une note écrite par le CSE à l'employeur et réponse de ce dernier dans les six jours de la réunion).

... dont au moins quatre sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail

Selon l'article L. 2315-27, qui est d'ordre public, **au moins quatre** des réunions annuelles du CSE portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de **santé, sécurité** et conditions de travail, comme c'était le cas pour l'instance regroupée ou la DUP version loi Rebsamen. Comme le CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-7 anc.*), ces réunions sont plus fréquentes en cas de besoin, notamment dans les **branches** d'activité présentant des **risques** particuliers. Le CSE se réunit également dans les mêmes **cas exceptionnels** que ceux prévus pour le CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-10 anc.*), notamment à la suite de tout **accident** ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (*C. trav., art. L. 2315-27 modifié*).

À NOTER Ces réunions sont dénommées ci-après : réunions obligatoires du CSE « santé, sécurité et conditions de travail ».

Personnes assistant aux réunions du CSE

Employeur

La réunion du CSE est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de **trois collaborateurs** (au lieu de deux comme auparavant pour le CE) qui ont voix consultative (*C. trav., art. L. 2315-23*).

Titulaires

Le **suppléant** ne peut assister aux réunions qu'en l'absence du **titulaire**. Ainsi, lorsque le titulaire est présent, il n'assiste pas, contrairement à ce qui est prévu pour la DUP, aux réunions de l'instance avec voix consultative (sauf accord prévoyant le contraire) (*C. trav., art. L. 2314-1*). Concernant le **CSE central**, les

décisions portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux ainsi que ses résolutions sont prises à la **majorité des membres présents**(*C. trav., art. L. 2316-14*).

À **NOTER** Cette disposition signifie-t-elle que l'employeur n'a pas à convoquer les suppléants ? Dans le doute, l'employeur peut leur envoyer une convocation, l'ordre du jour, ainsi que les documents transmis aux titulaires. Dans la convocation, l'employeur précisera aux suppléants qu'ils n'assisteront à la réunion qu'en l'absence du titulaire.

Représentants syndicaux

Les représentants syndicaux assistent à toutes les réunions avec **voix consultative**(*C. trav., art. L. 2314-2*).

Participants extérieurs

Comme pour le CHSCT (*C. trav., art. R. 4614-2 anc.*), peuvent assister avec **voix consultative** aux réunions obligatoires du CSE « santé, sécurité et conditions de travail » sur les points de l'ordre du jour relatifs à ces questions et, le cas échéant, aux réunions de la CSSCT (*C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2315-27, al. 1 et 2*) :

- le **médecin du travail** (remplacé le cas échéant par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) ;
- le **responsable** interne du service de **sécurité** et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute **personne** de l'entreprise qui lui paraît **qualifiée**(*C. trav., art. L. 2312-13*).

Comme pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 4614-11 anc. et R. 4614-3 anc.*), l'agent de contrôle de l'**inspection du travail** et les agents de services de **prévention** des organismes de **sécurité sociale** sont invités (*C. trav., art. L. 2314-3*) :

- aux réunions de la ou des **commissions santé, sécurité et conditions de travail** ;
- aux réunions obligatoires « **santé, sécurité et conditions de travail** » à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux réunions du comité consécutives à un **accident de travail** ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Dans le cadre du **CSE central** d'entreprise, assistent à titre **consultatif** aux réunions portant sur la **santé**, la sécurité et les conditions de travail les **personnes extérieures** qui étaient prévues pour l'instance de coordination des CHSCT (*C. trav., art. L. 4616-2 anc.*) : le **médecin du travail**, l'agent de contrôle de l'**inspection du travail**, l'agent de services de **prévention** des organismes de **sécurité sociale** (le cas échéant, l'agent de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics ; v. *l'encadré « La participation de l'OPPBT aux réunions du CSE », page 5*), le **responsable du service de sécurité** et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail). Ces personnes sont celles de l'établissement du siège de l'entreprise (*C. trav., art. L. 2316-4, 3°*).

Procès-verbaux

Les règles relatives aux procès-verbaux prévues pour le comité d'entreprise (*C. trav., art. R. 2325-3 et D. 2325-*

3-1) sont transposées au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. R. 2315-25 et D. 2315-26 nouveaux*).

5 Heures de délégation

LES MEMBRES TITULAIRES

Des heures négociables...

Chacun des membres titulaires bénéficie d'un **crédit d'heures mensuel** de délégation dont le nombre **varie** selon l'**effectif** de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation (*C. trav., art. L. 2315-7 et R. 2314-1, al. 4 nouveau*). Comme pour les membres du CE, ce nombre peut être **dépassé** en cas de **circonstances exceptionnelles** (*C. trav., art. R. 2314-1, al. 2 nouveau*).

Le volume des heures individuelles est fixé par :

- le **PAP**. Seule exigence : au sein de chaque collège, la **somme** des crédits d'heure individuels doit être au moins égale au **volume global** des heures de délégation fixé par décret (*C. trav., art. L. 2314-7*) ;

- en l'absence de dispositions dans le protocole d'accord préélectoral, par l'article **R. 2314-1** du Code du travail. Le nombre d'heures de délégation varie entre **10 heures**, pour l'unique titulaire du comité social et économique d'une entreprise comptant entre 11 et 24 salariés, à **34 heures** pour chacun des 35 titulaires dans celle d'au moins **10 000 salariés** (*v. le tableau « Composition du CSE et heures de délégation attribuées à ses membres », page 7*).

Lorsqu'un membre du CSE est aussi **représentant de proximité** (*v. l'encadré « Qui sont les représentants de proximité ?, page 6*), le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions défini par l'accord instituant cette instance peut rester inchangé par rapport au temps dont il dispose au regard de son mandat de membre du comité social et économique. Autrement dit, le représentant ne bénéficie **pas** obligatoirement d'un **crédit d'heures supplémentaires** (*C. trav., art. R. 2314-1, al. 3 nouveau*). Il appartient donc aux partenaires sociaux de trancher cette question dans l'accord mettant en place les représentants de proximité.

... annualisables et mutualisables

Le décret du 29 décembre 2017 détaille les modalités d'annualisation - possibilité de **cumuler** les heures de délégation dans la limite de **12 mois** - et de mutualisation - possibilité de **répartir** les heures entre titulaires et avec les suppléants (*C. trav., art. L. 2315-8 et L. 2315-9*). Ces possibilités ne peuvent conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de **plus d'une fois et demie** le **crédit d'heures mensuel** dont bénéficie un membre titulaire. Pour un exemple, voir l'encadré « *Exemple d'annualisation et de mutualisation des heures de délégation* », ci-contre.

En pratique, pour l'utilisation des **heures cumulées**, le représentant doit **informer** l'employeur au plus tard **huit jours avant** la date prévue pour leur utilisation. Dans le cas d'une **mutualisation**, les titulaires du CSE informent par écrit l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard **huit jours avant** la date prévue pour leur utilisation, en précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux (*C. trav., art. R. 2315-5 et R. 2315-6 nouveaux*).

À **NOTER** Les suppléants ne sont amenés à bénéficier d'heures de délégation que dans deux cas limitatifs : en cas de remplacement d'un élu titulaire et lorsqu'un titulaire mutualise ses heures avec lui.

Décompte des heures de délégation

Comme pour les anciennes IRP, le temps passé en délégation est **de plein droit considéré comme temps de travail** et payé à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des ces heures peut saisir le **juge judiciaire** (*C. trav., art. L. 2315-10*).

L'article L. 2315-11 du Code du travail liste par ailleurs les temps payés comme temps de travail (sans être imputés sur les heures de délégation).

Recherche de mesures préventives ou enquêtes

Comme c'était le cas pour les membres du CHSCT, sont payées comme temps de travail effectif, sans être déduites des heures de délégation, les heures dédiées :

- aux **enquêtes** menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (*C. trav., art. L. 2315-11, 3^o*) ;
- à la recherche de **mesures préventives** dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent (*C. trav., art. L. 2315-11, 1^o nouveau*) ;

À NOTER Le temps passé à la recherche de mesures préventives a été inséré par la 6^e ordonnance, celle du 22 septembre 2017 l'ayant oublié.

Réunions

Le temps passé aux **réunions du comité** et de ses **commissions** est également payé comme du travail effectif sans être déduit des heures de délégation, dans la **limite** d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret (*C. trav., art. L. 2315-11, 2^o modifié*). La limite réglementaire, annuelle, est fixée à (*C. trav., art. R. 2315-7 nouveau*) :

- **30 heures** pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- **60 heures** pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

L'effectif de l'entreprise est apprécié une fois par an, sur les 12 mois précédents, à compter du premier mois suivant celui au cours duquel a été élu le comité.

Le temps passé aux réunions de la **CSSCT** est rémunéré comme du temps de travail et n'est pas déduit des heures de délégation, précise l'article R. 2315-7. *A contrario*, le temps passé aux réunions des **autres commissions** est donc imputé sur les heures de délégation si la limite de la durée globale est atteinte.

À NOTER Initialement, l'article L. 2315-11 du Code du travail prévoyait que le temps passé aux réunions avec l'employeur ne devait pas être décompté des heures de délégation, tout comme celui passé aux réunions internes du CSE et des commissions, mais dans la limite d'une durée globale. Désormais, l'article précité, tel que modifié par la 6^e ordonnance, est ambigu. Il vise toutes les réunions, sans distinguer la nature de celles-ci. Les réunions avec l'employeur doivent-elles être prises en compte pour le calcul de la limite annuelle d'imputation des heures de délégation ? Si tel est le cas, la limite annuelle sera en pratique rapidement atteinte. Des précisions de l'administration seraient souhaitables sur le sujet. Autre point devant être éclairci : aucune limite réglementaire annuelle n'est fixée pour les entreprises de 50 à 300 salariés. Cela signifie-t-il

que le temps passé en réunions s'impute sur les heures de délégation ?

LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX AU CSE

L'employeur doit laisser le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions aux représentants syndicaux (*C. trav., art. L. 2315-7, 2^o et 3^o*) :

- au **CSE** dans les entreprises d'**au moins 501 salariés** ;
- au **CSE central** d'entreprise dans les entreprises d'**au moins 501 salariés** dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Pour les **représentants syndicaux au CSE**, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions est fixé dans des limites d'une durée, qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder **20 heures par mois**(*C. trav., art. R. 2315-4 nouveau*).

Le temps passé aux **réunions** du CSE avec l'employeur par les RSCSE est rémunéré comme **temps de travail**. Ce temps n'est **pas déduit des heures de délégation** dans les entreprises d'**au moins 501 salariés**(*C. trav., art. L. 2315-12*).

DÉCOMPTE DES HEURES DES SALARIÉS EN FORFAIT

Comme c'était le cas depuis la loi Travail pour les anciennes IRP (*C. trav. art. L. 2315-1 pour les DP, L. 2325-6 pour le CE et les représentants au CE ou CE central, L. 2326-6 pour la DUP, L. 2393-3 pour l'instance regroupée par accord collectif majoritaire et L. 4614-3 pour le CHSCT*), un **accord collectif** peut prévoir le décompte des heures de délégations des membres titulaires et des représentants syndicaux au comité social et économique et au comité social et économique central qui sont en forfait jours. À défaut, le crédit d'heures des salariés est regroupé en **demi-journées** qui viennent en déduction du nombre annuel de jours devant être travaillés fixé dans la convention de forfait. Une demi-journée correspond à **4 heures** de mandat (*C. trav., art. R. 2315-3, al. 2 nouveau et R. 2315-4, al. 2 nouveau*).

Lorsque le crédit restant est inférieur à 4 heures, les membres du CSE disposent, ce qui est nouveau par rapport aux anciennes IRP, d'une demi-journée venant toujours en déduction de leur volume annuel de jours de travail (*C. trav., art. L. R. 2315-5, al. 3 nouveau et R. 2315-4, al. 3 nouveau*).

À NOTERLe décret du 29 décembre 2017 ne règle pas les modalités d'utilisation des reliquats de crédit inférieurs à quatre heures pour les délégués syndicaux (*C. trav., art. L. 2143-13*), les DS centraux (*C. trav., art. L. 2143-15*) et pour les représentants de la section syndicale (*C. trav., art. L. 2142-1-3*) en forfaits jours. Ces précisions sont attendues depuis l'entrée en vigueur de la loi Travail.

6 Les ressources du CSE

Comme le CE, le CSE des entreprises d'**au moins 50 salariés** est doté de deux budgets : **fonctionnement et activités sociales et culturelles (ASC)**.

TRANSFERT DES BIENS DU CE AU CSE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes IRP sont **transférés de plein droit** et en pleine propriété aux CSE mis en place, au terme du mandat en cours des anciennes instances, et **au plus tard au 31 décembre 2019**(*art. 9, VI de l'ordonnance précitée*).

En application de l'article 9, VI tel que modifié par la 6^e ordonnance, lors de leur dernière réunion, les anciennes IRP décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

Lors de sa première réunion, le CSE décide, à la majorité de ses membres :

- soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes IRP lors de leur dernière réunion;
- soit de décider d'affectations différentes.

Ce transfert s'effectue à titre gratuit. Celui de biens meubles ou immeubles ne donne lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État, ni à la perception de droits ou de taxes.

À NOTER Ainsi, les membres des anciennes IRP et le CSE ne doivent plus, comme le prévoyait initialement l'ordonnance du 22 septembre 2017, définir dans une convention les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques, ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

MONTANT DES RESSOURCES

La fin du compte 641

Comme le CE, le budget du CSE (fonctionnement et ASC) est calculé sur la base de la **masse salariale** de l'entreprise. Désormais, le Code du travail définit ce qu'il faut entendre par « masse salariale brute ». Cette dernière est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (*C. trav., art. L. 2312-83 et L. 2315-61, dern. al.*). En d'autres termes, le compte 641 du plan comptable général ne peut plus être retenu comme base de référence pour le calcul du budget (fonctionnement et ASC) du comité.

À NOTER Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne sont finalement pas incluses dans la masse salariale brute (*art. 6, 6^o et 17^o, e de la loi de ratification*). Leur prise en compte, initialement prévue par l'ordonnance du 22 septembre dernier, aurait découragé les employeurs à conclure de tels accords, ont estimé les sénateurs à l'origine de cet amendement. De plus, elle aurait « introduit une forte incertitude sur l'évolution des ressources dédiées aux activités sociales et culturelles ». La masse salariale brute n'inclut pas également les indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI. Selon nous, cela vise les indemnités pour leur part excédant celle correspondant aux indemnités légales et conventionnelles. Cette interprétation est confortée par la jurisprudence de la Cour de cassation qui les exclut de la masse salariale (*Cass. soc., 22 mars 2017, n^o 15-19.973 FS-PB*). Rappelons par ailleurs qu'actuellement, la rémunération des travailleurs intérimaires n'est pas prise en compte (*Cass. soc., 10 mars 2010, n^o 08-21.529*). En revanche, la masse salariale doit inclure la rémunération des salariés mis à disposition, dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil (*Cass. soc., 7 novembre 2007, n^o 06-12.309*).

Subvention de fonctionnement

Pas de changement pour les entreprises de **50 à moins de 2000 salariés** : la subvention de fonctionnement au CSE est identique à celle aujourd'hui versée au CE (*C. trav., art. L. 2325-43 anc.*), soit **0,20 %** de la masse salariale brute.

En revanche, dans les entreprises de **plus de 2000 salariés**, la subvention est portée à **0,22 %** de la masse salariale brute.

Comme pour le CE, cette subvention **s'ajoute à la subvention destinée aux ASC**, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute (*C. trav., art. L. 2315-61*).

Dans les entreprises comportant **plusieurs CSE d'établissement**, le budget de fonctionnement du **CSE central** peut être déterminé par **accord** entre le **CSE central** et les **CSE d'établissements** (*C. trav., art. L. 2315-62*). À défaut d'un tel accord et d'une stipulation dans la convention de branche, il revient au **tribunal d'instance** de fixer le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier (*C. trav., art. R. 2315-32 nouveau*).

À **NOTER** Cette disposition réglementaire est conforme à la jurisprudence applicable au CE et CCE. À défaut d'entente entre les deux institutions, il revient au juge judiciaire de trancher le litige (*Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-10.127*). Selon nous, un accord d'entreprise ne peut prévoir la répartition de la subvention de fonctionnement entre le CSE central et le CSE d'établissement.

Contribution ASC

La contribution versée chaque année pour financer les activités sociales et culturelles est prioritairement fixée par **accord d'entreprise**. À défaut, prévoit l'article L. 2312-81 tel que modifié par la loi de ratification, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour **l'année précédente** (*C. trav., art. L. 2312-81 modifié*), étant précisé que sont exclues les dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu (*C. trav., art. R. 2312-50 nouveau*). Le montant minimum de la contribution est ainsi fixé en **pourcentage**, et non plus comme pour le CE, en valeur absolue.

À **NOTER** La loi de ratification et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 ont supprimé toute référence au minimum en valeur absolue, applicable au CE (*C. trav., art. L. 2323-86 anc. et R. 2323-35 anc.*) : le total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles (ASC) par le comité.

UTILISATION DES BUDGETS

Le CSE peut décider de transférer une partie du montant de **l'excédent annuel** du **budget de fonctionnement** à la subvention destinée aux **activités sociales et culturelles** et inversement (*C. trav., art. L. 2312-84 et L. 2315-61 modifiés*). Cela n'est pas autorisé aujourd'hui pour le CE (*C. trav., art. L. 2323-86 et L. 2325-43 anc.*). Le CSE doit le décider dans une délibération, une fois l'exercice clos.

Budget de fonctionnement

Comme pour le CE (*C. trav., art. L. 2325-43, al.3 anc.*), le CSE peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la **formation des délégués syndicaux** de l'entreprise et, a ajouté la loi de ratification, des **représentants de proximité** (à l'instar de celle des DP, pour

le CE) (*C. trav., art. L. 2315-61 modifié*).

Le CSE peut également décider, par une délibération, de transférer **une partie** de l'**excédent annuel** du **budget de fonctionnement** du CSE vers celui des **ASC**. Les limites de ce transfert seront fixées par **décret**. En aucun cas, le CSE ne peut, comme le prévoyait l'ordonnance du 22 septembre 2017, transférer la totalité des excédents annuels. De même, lorsqu'une **expertise**, qui aurait dû être en partie supportés par le CSE (20 %) (*v. le dossier juridique-IRP- n° 73/2018 du 18 avril 2018*), a été intégralement prise en charge par l'employeur en raison d'une insuffisance du budget de fonctionnement, le CSE ne peut transférer, pendant les trois années suivantes, d'éventuels excédents vers les ASC (*C. trav., art. L. 2315-61, al. 8 nouveau*).

Comme pour le CE, le montant de la subvention et ses modalités d'utilisation sont inscrites dans les **comptes annuels du CSE** et dans le **rapport annuel** présentant les informations qualitatives sur les activités et la gestion financière du comité (*C. trav., art. L. 2315-61*).

À NOTER« L'utilisation de la subvention de fonctionnement doit en principe permettre au CSE de prendre en charge ses frais de fonctionnement. Un transfert total de l'excédent, comme le permet l'ordonnance, n'est [donc] pas souhaitable », a expliqué le gouvernement lors des débats parlementaires de la loi de ratification. Le 9° de l'article R. 2312-49 du Code du travail qui liste les ressources du CSE en matière d'ASC devrait être modifié pour prendre en compte la loi de ratification qui interdit au CSE de transférer tout l'excédent annuel du budget de fonctionnement.

Budget ASC

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de **transférer l'excédent annuel** du budget destiné aux **ASC** dans la limite de **10%** de cet excédent (*C. trav., art. L. 2315-61*) :

- au **budget de fonctionnement**;
- ou à des **associations humanitaires** reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale. Dans ce cas, la délibération doit préciser les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées.

Dans tous les cas, l'excédent annuel du budget ASC et ses modalités d'utilisation sont inscrites dans les **comptes annuels du CSE** (ou dans les documents comptables pour les petits comités sociaux et économiques) et dans le **rapport d'activité et de gestion** (*C. trav., art. L. 2312-84 et R. 2312-51 nouveau*).

À NOTEREn cas de reliquat budgétaire, le comité d'entreprise peut, comme le comité social et économique, décider de verser ces fonds à une association humanitaire reconnue d'utilité publique. Et cela afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, mais dans la limite de 1 % de son budget (*C. trav., art. L. 2323-87 anc.*).

VOIR AUSSI

La mise en place et la suppression du CSE : *v. le dossier juridique -IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018*.

Les attributions du CSE : *v. le dossier juridique -IRP- n° 73/2018 du 18 avril 2018*.

BTP : LA PARTICIPATION DE L'OPP/BTP AUX RÉUNIONS DU CSEDans le cadre des anciennes instances représentatives (IRP), un représentant mandaté du comité régional de prévention de l'OPP/BTP (organisme

professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics) pouvait assister aux réunions du CHSCT avec voix consultative. Pour ce faire, l'ordre du jour des réunions était communiqué à l'OPPBTB (*C. trav., art. R. 4643-32 anc.*). Dans le cadre du comité social et économique, ce représentant est invité et assiste, avec voix consultative :

- aux réunions de la CSSCT ;
- à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité des membres du CSE, aux réunions portant sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, aux réunions organisées à la demande motivée de deux des membres du comité, sur les sujets relevant des thèmes précités, et aux réunions organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement;
- aux réunions du comité consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

L'employeur doit communiquer au représentant mandaté du comité régional de prévention le calendrier prévisionnel des réunions et l'ordre du jour dans les mêmes conditions que l'inspection du travail. Dès lors, il doit l'informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, lui confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions et lui adresser l'ordre du jour au moins 3 jours à l'avance (*C. trav. art. R 4643-32 modifié*).]

QUI SONT LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ ? Des représentants de proximité peuvent être institués par accord collectif d'entreprise (celui reconnaissant l'existence d'établissements distincts). Ce texte doit déterminer :

- le nombre de représentants de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation, étant précisé qu'il s'agit de membres du CSE ou de salariés désignés par l'instance pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité social et économique ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

La loi ne définit pas ce qu'est le représentant de proximité (*C. trav., art. L. 2313-7 ; v. le dossier juridique - IRP- n° 70/2018 du 13 avril 2018*).

Selon Sylvain Niel, avocat associé, cabinet Fidal, « le représentant de proximité peut être un salarié qui, à l'écoute du terrain, transmet au CSE ou à la commission santé-sécurité, les suggestions des salariés, non seulement en matière de prévention des risques, mais aussi d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail. Pour ce faire, il faut être innovant et prévoir une communication rapide sous la forme de forum de discussion, de téléconférence mensuelle ou encore dans le cadre d'un réseau social dédié aux représentants de proximité. Enfin, il faut envisager comment il identifie auprès du personnel toutes ces suggestions et observations (par exemple boîte à idée, groupe de réflexion, think tank, enquête, etc.) » (*pour l'interview complète de Sylvain Niel, v. l'actualité n° 17444 du 10 novembre 2017*).]

EXEMPLE D'ANNUALISATION ET DE MUTUALISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION *Exemple d'une entreprise de 150 salariés dotée d'un CSE composé de 8 titulaires. Chacun d'eux dispose à titre individuel de 21 heures de délégation chaque mois (soit 252 heures par an).*

• **Que peut faire chaque titulaire dans le cadre de l'annulation ?**

Chaque titulaire peut répartir librement ces heures entre les 12 mois de l'année, sans aller au-delà de :

- 31,5 heures dans le mois (21 heures × 1,5) ;
- 252 heures dans l'année (21 heures × 12).

• **Que peut-il faire dans le cadre de la mutualisation ?**

Chaque titulaire peut transférer tout ou partie de ces 21 heures à un ou plusieurs élus, titulaires ou suppléants. Dans tous les cas, le bénéficiaire ne doit pas disposer dans le mois de plus de 31,5 heures (21 heures × 1,5).

Ainsi, un titulaire peut utiliser 15 heures et transférer 6 heures à son suppléant.

Autre option : il peut utiliser 10 heures et transférer 3 heures à son suppléant et 3 heures à un autre titulaire. Ce dernier disposera alors de 24 heures.

En revanche, un titulaire ne peut transférer à un autre titulaire 11 heures. Les heures de délégation de ce dernier s'élèveront en effet à 32 heures, soit plus d'une fois et demi le crédit d'heures mensuel.]

VALIDITÉ DES ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE L'ARTICLE L. 2232-12 DU CODE DU TRAVAIL

	Jusqu'au 1 ^{er} mai 2018	À compter du 1 ^{er} mai 2018
Accord d'entreprise conclu dans les conditions de l'article L. 2232-12 du Code du travail	La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée : - à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales (OS) de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles des titulaires, quel que soit le nombre de votants ; - et l' absence d'opposition (dans les huit jours suivant la notification de l'accord) d'une ou de plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.	Pour être valide, l' accord d'entreprise doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires. Si l'accord a été signé par l'employeur et par des OS représentatives ne dépassant pas le seuil de 50 %, mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections, l'accord peut être validé par référéndum .
Accord conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail		Pour être valide, l'accord d'entreprise doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires. Pas de possibilité de valider par référéndum un accord minoritaire.

COMPOSITION DU CSE ET HEURES DE DÉLÉGATION ATTRIBUÉES À SES MEMBRES

COMPOSITION DU CSE ET HEURES DE DÉLÉGATION ATTRIBUÉES À SES MEMBRES

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
150	8	168	1344

11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546
2 000 à 2 249	22	26	572
2 250 à 2 499	23	26	598
2 500 à 2 749	24	26	624
2 750 à 2 999	24	26	624
3 000 à 3 249	25	26	650
3 250 à 3 499	25	26	650
3 500 à 3 749	26	27	702
3 750 à 3 999	26	27	702
4 000 à 4 249	26	28	728
4 250 à 4 499	27	28	756
4 500 à 4 749	27	28	756
4 750 à 4 999	28	28	784
5 000 à 5 249	29	29	841
5 250 à 5 499	29	29	841
5 500 à 5 749	29	29	841
5 750 à 5 999	30	29	870
6 000 à 6 249	31	29	899
6 250 à 6 499	31	29	899
6 500 à 6 749	31	29	899
6 750 à 6 999	31	30	930
7 000 à 7 249	32	30	960

7 000 à 7 249	32	30	960
7 250 à 7 499	32	30	960
7 500 à 7 749	32	31	992
7 750 à 7 999	32	32	1 024
8 000 à 8 249	32	32	1 024
8 250 à 8 499	33	32	1 056
8 500 à 8 749	33	32	1 056
8 750 à 8 999	33	32	1 056
9 000 à 9 249	34	32	1 088
9 250 à 9 499	34	32	1 088
9 500 à 9 749	34	32	1 088
9 750 à 9 999	34	34	1 156
10 000	35	34	1 190